

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS  
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**NAMA : TASYA SASMITA  
NPM : 1805160129  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 19 Agustus 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

### MEMUTUSKAN

Nama : TASYA SASMITA  
NPM : 1805160129  
Program Studi : MANAJEMEN  
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : ( A- ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

### Tim Penguji

Penguji I



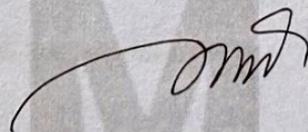
Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Penguji II



MUTIA ARDA, S.E., M.Si

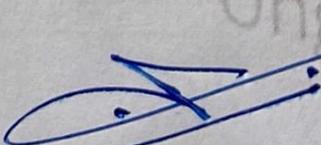
### Pembimbing



SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

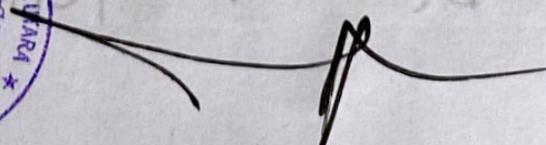
### Panitia Ujian

Ketua



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TASYA SASMITA  
N.P.M : 1805160129  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, 31 Juli 2022

Pembimbing Skripsi

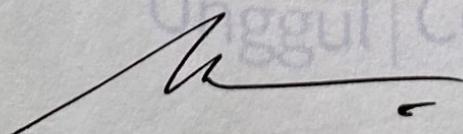


SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



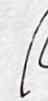
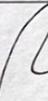
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

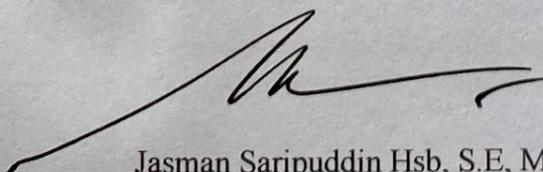
**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Tasya Sasmita  
 NPM : 1805160129  
 Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE, MM  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

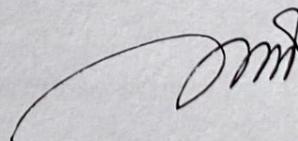
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki identifikasi masalah	22/3-22	
Bab 2	- Tambahkan teori	29/3-22	
Bab 3	- Perbaiki definisi operasional - Perbaiki populasi & sampel	29/3-22	
Bab 4	Perbaiki dan pertajam pembahasan dengan teori dan jurnal <del>ke</del> relevan	25/7-22	
Bab 5	Perbaiki dan sempurnakan kesimpulan dan saran	27/7-22	
Daftar Pustaka	Mendeley	27/7-22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc.	30/7-22	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, 30 Juli 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si



Susi Handayani, SE, MM

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Tasya Sasmita  
NPM : 1805160129  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 2 Agustus 2022  
Pembuat Pernyataan



**TASYA SASMITA**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TASYA SASMITA**

**Email: [tasyasasmita0@gmail.com](mailto:tasyasasmita0@gmail.com)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebanyak 77 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang mana seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan adalah data primer yaitu kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

### ***THE INFLUENCE OF THE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA***

**TASYA SASMITA**

**Email: [tasyasasmita0@gmail.com](mailto:tasyasasmita0@gmail.com)**

*The purpose of this study was to determine the effect of the physical work environment and work motivation on employee performance at Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. The approach used is associative. The population in this study were all pegawai negeri sipil (PNS) of Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara as many as 77 people. The sample used is saturated sample in which the entire population is sampled. The data used is primary data, namely a questionnaire with a measurement scale using a likert scale. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and the coefficient of determination. The results showed that partially the physical work environment had a positive and significant effect on employee performance, partially work motivation had a positive and significant effect on employee performance and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Yang telah melimpahkan segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya serta shalawat beriring salam penulis tujukan kepada Nabi Muhammad SAW. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata-1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan yang baik ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Sucipto dan Ibunda Yusriana yang telah mendo'akan serta memberikan dukungan dan semangat baik moral maupun material.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, bantuan serta arahan dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Seluruh dosen pengajar manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu berharga selama masa belajar dan mengajar.
10. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi.
11. Seluruh teman-teman kelas c manajemen pagi stambuk 2018 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

12. Seluruh staff, pegawai dan responden pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi.
13. Dea Septya Dini selaku sahabat sejak 2012 yang selalu ada saat susah maupun senang, terima kasih atas segala do'a dan dukungan yang telah diberikan.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah tulus dan ikhlas memberikan do'a dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi penulis sendiri.

**Medan, Februari 2022**

**Penulis**

**TASYA SASMITA**

**NPM : 1805160129**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
2.1 Uraian Teori .....	7
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	7
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik.....	14
2.1.3 Motivasi Kerja .....	18
2.2 Kerangka Konseptual.....	23
2.3 Hipotesis .....	26
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	27
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	27

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.4 Populasi dan Sampel.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6 Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	41
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	41
4.1.2 Analisis Data Penelitian .....	48
4.2 Pembahasan.....	57
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
5.1 Kesimpulan .....	61
5.2 Saran .....	62
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	28
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	28
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	29
Tabel 3.4 Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3.5 Daftar Populasi penelitian.....	30
Tabel 3.6 Skala Likert.....	32
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik.....	33
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	34
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	35
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 4.4 Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Variabel (X1).....	44
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel (X2).....	45
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Variabel (Y).....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji F.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	24
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	25
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	49
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tingkat persaingan di dunia usaha semakin tinggi. Oleh karena itu, untuk dapat bertahan suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Faris & Hadi, 2019).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah kinerja karyawan. Sihaloho & Siregar (2019:277) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan *skill* yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal (Susi & Raihanah, 2021:544).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor dari dalam dan dari luar. Faktor dari dalam adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai

pengaruh kinerjanya. Sedangkan faktor dari luar adalah gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja (Lestary & Harmon, 2017:95).

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang disingkat Diskominfo Provsu mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang komunikasi dan informasi. Pada tahun 2022 pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara berjumlah 77 orang.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Panjaitan, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan dan juga ketenangan. Lingkungan kerja fisik yang ada di lapangan dapat dilihat dari pencahayaan di dalam ruangan yang kurang baik, peralatan kantor yang tidak tertata dengan rapi serta minimnya sarana dan prasarana di kantor.

Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Adha et al. 2019:52-53).

Berdasarkan penelitian awal yang telah dilakukan penulis, ada beberapa fenomena yang terdapat pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Yaitu lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif seperti suara bising, serta penerangan atau pengaturan tata letak yang kurang baik di ruangan kerja karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman sehingga berkurangnya fokus kerja, semangat kerja dan mengalami penurunan performa kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah motivasi kerja. (Sembiring & Chandra 2021) menjelaskan bahwa keberhasilan perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari karyawannya. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap karyawan untuk menjadi penyemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi seperti nilai tambah bagi karyawan untuk menghargai setiap pekerjaan yang akan dikerjakannya. Memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, akan melahirkan semangat kerja, dengan terpupuknya rasa ini akan memicu setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai etos kerja. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan menjadi suatu bentuk pemberian dari perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kinerja karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa dihargai atau diperhatikan.

Bila motivasi yang diberikan tidak baik, tentunya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut, dan hal ini tentunya akan mengarah pada tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan akan melalaikan setiap tanggung jawab dan menjadi awal pemunduran dari perusahaan. Jika hal ini terus terjadi

dapat dipastikan perusahaan tersebut akan mengalami kerugian finansial dan akan kesulitan untuk bersaing (F. A. Sembiring & Chandra, 2021).

Adapun fenomena yang terdapat pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dalam motivasi kerja adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan seperti pemanfaat waktu yang kurang baik, kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan serta kurangnya ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga para karyawan merasa kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebani oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dinyatakan bahwa betapa pentingnya lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa pengaturan tata letak dan penerangan yang kurang baik di ruangan kerja karyawan
2. Masih ada beberapa karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak selesai tepat waktu
3. Masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja

### **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tergantung pada identifikasi masalahnya, namun pada penelitian ini penulis hanya membatasi sesuai dengan identifikasi di atas. Yaitu hanya pada masalah lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yaitu sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan sumbangsih teoritis serta bukti empiris khususnya berkaitan tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dan penemuan masalah yang ada beserta dengan pemecahan masalahnya. Sehingga penelitian ini dapat menjadi pengalaman praktis.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kinerja adalah catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku.

Jufrizen & Hadi (2021:37) mendefinisikan kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Ngalimun (2019:110) mendefinisikan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif atau negatif dari suatu kebijakan operasional.

Nisa et al. (2018:200) mendefinisikan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Muis et al. (2018:11) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah salah satu bentuk pencapaian karyawan dalam memberikan kemampuannya untuk memperoleh hasil maksimal dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam segala kegiatan yang dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

- 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempat ia bekerja.

### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

Menurut Samsuddin (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan
- 2) Kemauan
- 3) Energi
- 4) Teknologi
- 5) Kompensasi
- 6) Kejelasan tujuan
- 7) Keamanan

Menurut Sugiono & Pratista (2018:45) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan di suatu bidang akibat bakat, minat dan intelegensi tertentu.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk berupaya meraih tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu kekuatan seseorang untuk merespon berbagai hal.

- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan untuk memudahkan pelaksanaan kerja.
- 5) Kompensasi, yaitu balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu adanya tujuan yang jelas dan terarah bagi karyawan.
- 7) Keamanan, yaitu adanya rasa aman bagi karyawan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2016) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Efektivitas dan efisien
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017:286) aspek pengukuran kinerja terdiri dari enam indikator, yaitu:

- 1) Produktivitas: kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.
- 2) Kualitas: memproduksi barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas.
- 3) Ketetapan waktu: waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.
- 4) Putaran waktu: waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa, kemudian sampai kepada pengguna/konsumen.
- 5) Penggunaan sumber daya: sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.

- 6) Biaya: biaya yang diperlukan.

Menurut Julita & Arianty (2017:198) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seseorang.

- 2) Kuantitas kerja

Disebut juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.

- 3) Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri dari mengikuti intruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan.

- 4) Sikap kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Sedarmayanti (2017:288) indikator-indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efisiensi: pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor produksi, serta pertimbangan yang berasal dan rasionalitas ekonomi.
- 2) Efektivitas: rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.
- 3) Keadilan: distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan organisasi pelayanan publik.

- 4) Daya tanggap: daya tanggap terhadap kebutuhan vital masyarakat dan dapat dipertanggungjawabkan secara transparan.

Menurut Sugiono & Pratista (2018:45-46) kinerja memiliki indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemahaman

Dalam bekerja karyawan harus memahami tugas pokok dan perannya dalam perusahaan agar dapat mengerjakan tugasnya sesuai posisi, jabatan dan tanggung jawabnya.

- 2) Inovasi

Karyawan yang berkinerja baik merupakan karyawan yang mampu menciptakan dan/atau mengembangkan inovasi positif terkait pekerjaannya.

- 3) Kecepatan Kerja

Dalam bekerja, karyawan harus memperhatikan kecepatan kerjanya dengan tetap berpedoman pada metode kerja.

- 4) Keakuratan Kerja

Karyawan diharuskan menyelesaikan tugasnya secara akurat, disiplin dan teliti dengan berpedoman pada metode kerja.

- 5) Kerja Sama

Kemampuan bekerjasama yang perlu dimiliki karyawan meliputi kemampuan menerima serta menghargai pendapat rekan kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2017:287) indikator-indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

- 1) Produktivitas: mengukur tingkat efisiensi, efektivitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.

- 2) Kualitas layanan: mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.
- 3) Responsibilitas: mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- 4) Responsibilitas: menjelaskan dan mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Panjaitan (2017) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jufrizen & Rahmadhani (2020:70) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atau pegawai.

Ngalimun (2019:104) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Sihaloho & Siregar (2019:276) mendefinisikan lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar pegawai itu sendiri yang dapat mempengaruhi pegawai.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Rysaka et al. (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

- 1) Warna
- 2) Kebersihan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Penerangan
- 5) Keamanan

Menurut Bhaswara et al. (2022:550-552) faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Intensitas cahaya
- 2) Kelembapan
- 3) Kebisingan
- 4) Temperatur

#### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2016:30) indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Warna ruangan
- 4) Spasial ruang kerja

Menurut Ilham (2019:508) lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Tata ruang kerja
- 2) Cahaya dalam ruangan
- 3) Suhu dan kelembapan udara
- 4) Suara yang dapat mengganggu konsentrasi kerja

Menurut Jayusman et al. (2021:79) indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanyan penerangan (cahaya).

- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

- 3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Menurut Stanley & Remiasa (2022) indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

- 1) Kebersihan di tempat kerja
- 2) Tingkat penerangan di tempat kerja
- 3) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 4) Tata warna di tempat kerja
- 5) Musik di tempat kerja
- 6) Suhu udara di tempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja

Menurut Sihaloho & Siregar (2019:276-277) lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

### 3) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

### 4) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

## **2.1.3 Motivasi Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Sedarmayanti (2017:154) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Wahjono et al. (2019:148-149) mendefinisikan motivasi kerja adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang dengan mengatahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang tersebut

bergerak. Namun seseorang bergerak itu karena dua sebab, yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi.

Robbins & Coulter (2016:96) mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan dilanjutkan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci: energy, arah, dan ketekunan.

S. N. Nasution & Pasaribu (2020:79) mendefinisikan motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik.

Muhammad Anwar (2020:66) mendefinisikan motivasi adalah sebuah dorongan psikis dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berperilaku secara tertentu, terutama di dalam suatu lingkungan pekerjaan.

Daulay et al. (2016:165) menjelaskan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan. Motivasi memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan.

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal pendorong atau penyebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja atau performa.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Daulay et al. (2017:159) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri atas dua faktor, yaitu:

1) Faktor Ekstrinsik (*ekstrinsic*)

Atau disebut juga dengan motivasi dari luar. Yaitu motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita.

2) Faktor Intrinsik (*intrinsic*)

Atau disebut juga dengan motivasi dari dalam. Yaitu motivasi yang muncul dari inisiatif dalam diri kita sendiri.

Menurut Lubis (2020:20) terdapat enam faktor motivasi yaitu:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Kemajuan kenaikan pangkat
- 4) Pekerjaan itu sendiri
- 5) Kemungkinan untuk tumbuh (jenjang karir)
- 6) Tanggung jawab

Menurut Triono et al. (2021:1629-1630) pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya; prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pengembangan potensi individu (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*), pada bagian berikut ini

diuraikan aspek-aspek tersebut di atas berdasarkan hasil telaah dokumentasi dan hasil pengamatan di lapangan serta hasil wawancara.

## 2) Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain: gaji, kondisi kerja dan supervise.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Atasan
- 2) Rekan
- 3) Sarana fisik
- 4) Kebijakan dan peraturan
- 5) Imbalan jasa uang dan non uang
- 6) Jenis pekerjaan
- 7) Tantangan

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Jasmiana & Zhafira (2022:15) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan moral terhadap kerja pegawai
- 2) Peningkatan efektivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai
- 4) Meningkatkan kedisiplinan
- 5) Menumbuhkan kreativitas pegawai
- 6) Peningkatan kesejahteraan pegawai

7) Menekankan tanggung jawab karyawan akan tugasnya

Menurut Jufrizen & Hadi (2021:39) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan
- 3) Adanya harapan dan cita-cita
- 4) Penghargaan dan penghormatan atas diri
- 5) Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik

Menurut Hosnawati (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk sehari-hari seperti rumah, pakaian, minuman, udara untuk bernafas dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam pergaulan kelompok maupun masyarakat, dicintai dan mencintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan masyarakat di lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memuaskan.

Menurut Mangkunegara (2018) indikator-indikator motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Dalam penelitian ini, diperlukan kerangka konseptual untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Diuraikan sebagai berikut:

### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Panjaitan (2017) lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari hasil penelitian (Ilham, 2019), (Nisa et al., 2018), (Jayusman et al., 2021) dan (Sugiono & Pratista, 2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya dengan lingkungan kerja fisik yang baik mampu mempengaruhi kinerja karyawan.



**Gambar 2.1**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

### 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fransiska & Tupti (2020:227) motivasi adalah kegiatan yang menyebabkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik.

Dari hasil penelitian (Hasibuan & Bahri, 2018), (Saripuddin & Silvy, 2019), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Gultom, 2014), (M. Sembiring et al., 2021), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Hendra, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Adhan & Prayogi, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Fransiska & Tupti, 2020), (Siswadi & Lestari, 2021), (Jufrizen & Noor,

2022), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Iskandar & Yusnandar, 2021) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin membaik.



**Gambar 2.2**

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

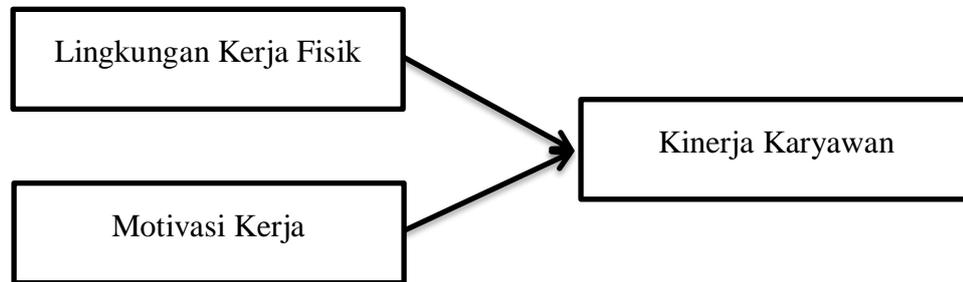
#### **3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman, suasana kerja yang mendukung dan memiliki hubungan baik antar karyawan di tempat bekerja akan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut dapat membuat karyawan tetap fokus dan konsisten pada pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja fisik, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi karyawan akan bersemangat untuk mencapai tujuannya. Dengan memberikan motivasi seperti bonus kerja, keselamatan kerja, penghargaan dari atasan, kebebasan dalam berpendapat dan fasilitas yang memadai akan sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian (Arianto & Kurniawan, 2020) lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar di bawah ini:



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Menurut Nasution (2020) hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara yang diajukan untuk memecahkan suatu masalah, atau untuk menerangkan suatu gejala.

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
- 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
- 3) Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pada pendekatan ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Sembiring & Chandra (2021) Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk memenuhi hubungan atau pengaruh antar variabel satu dengan variabel yang lain.

Menurut Sugiyono (2009:47) pendekatan kuantitatif adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis-jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional tujuannya adalah untuk melihat sejauh mana variabel-variabel suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Definisi variabel memberikan dan menuntun arah peneliti bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel bebas atau variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja serta variabel terikat atau variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari penelitian ini didefinisikan operasional variabel sebagai berikut:

### 1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah tidak hanya tentang apa yang dicapai oleh karyawan tetapi tentang bagaimana karyawan itu melakukannya.

**Tabel 3.1**

#### **Indikator Kinerja Karyawan**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1.	Pemahaman
2.	Inovasi
3.	Kecepatan kerja
4.	Keakuratan kerja
5.	Kerja sama

**Sumber:** Sugiono & Pratista (2018)

### 2) Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja fisik yang kondusif memberikan rasa untuk dapat bekerja secara optimal.

**Tabel 3.2**

#### **Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1.	Tata ruang kerja
2.	Cahaya dalam ruangan
3.	Suhu dan kelembapan udara
4.	Suara yang mengganggu

**Sumber:** Ilham (2019)

### 3) Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah keadaan dalam individu seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktifitas tertentu guna untuk mencapai tujuan.



### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1) Populasi

Menurut Amirullah (2015) populasi merupakan keseluruhan dan kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti. Atau, populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara pada juni 2022 yang berjumlah 77 orang.

**Tabel 3.5**

#### **Daftar Populasi Penelitian**

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Plt. Kepala Dinas	1
2	Sekretariat	28
3	Bidang Pengelolaan Komunikasi Publik	11
4	Bidang Pengelolaan Informasi Publik	13
5	Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi	12
6	Bidang E-Government	11
7	Pranata Humas Madya	1
Jumlah		77

**Sumber:** Dinas Komunikasi dan Informatika Provsu juni 2022

#### 2) Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Di mana teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Jadi jumlah seluruh karyawan Dinas Komunikasi dan

Informatika Provinsi Sumatera Utara yang menjadi sampel untuk penelitian ini berjumlah 77 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya informasi-informasi yang diperoleh dari sekitar ataupun melalui dokumen. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1) Wawancara (*interview*)**

Wawancara (*interview*) adalah pengumpulan data berdasarkan dialog yang dibuat oleh peneliti untuk mengetahui sesuatu yang lebih mendalam dengan cara tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan (Susi & Raihanah, 2020:545).

#### **2) Studi Dokumentasi**

Studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini (Susi & Raihanah, 2020:545).

#### **3) Pertanyaan (*kuesioner*)**

Pertanyaan (*kuesioner*) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden (Susi & Raihanah, 2020:545).

Angket akan dibagikan kepada semua karyawan yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pernyataan memiliki lima opsi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala pengukuran dengan pernyataan di atas bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pernyataan variabel yang diteliti.

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melakukan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

**a) Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ekhsan, 2019).

Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$x$  = Jumlah butir pertanyaan

$y$  = Skor total pertanyaan

$n$  = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $<$   $\alpha$  0,05)
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $>$   $\alpha$  0,05)

Berikut ini hasil validitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7**

**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )**

No. butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,549	0,227	Valid
2	0,568	0,227	Valid
3	0,507	0,227	Valid
4	0,569	0,227	Valid
5	0,258	0,227	Valid
6	0,528	0,227	Valid
7	0,688	0,227	Valid
8	0,753	0,227	Valid
9	0,228	0,227	Valid
10	0,614	0,227	Valid

**Sumber:** Data diolah oleh SPSS 26

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

No. butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,775	0,227	Valid
2	0,512	0,227	Valid
3	0,548	0,227	Valid
4	0,707	0,227	Valid
5	0,646	0,227	Valid
6	0,702	0,227	Valid
7	0,607	0,227	Valid
8	0,366	0,227	Valid
9	0,628	0,227	Valid
10	0,512	0,227	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No. butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,611	0,227	Valid
2	0,434	0,227	Valid
3	0,631	0,227	Valid
4	0,525	0,227	Valid
5	0,434	0,227	Valid
6	0,311	0,227	Valid
7	0,509	0,227	Valid
8	0,473	0,227	Valid
9	0,538	0,227	Valid
10	0,391	0,227	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran. Angket penelitian dikatakan valid apabila jawaban seorang sampel bersifat konsisten dan stabil

dari waktu ke waktu dalam menjawab pernyataan (Changgriawan, 2017).

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *cronbach alpha* yaitu sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varian total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) > 0,6 maka instrumen reliabilitas baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) < 0,6 maka instrumen reliabilitas kurang baik

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	0,726	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,747	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,706	Reliabel

**Sumber:** Data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,6.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu adalah menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

#### 1) Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal *probability plot*. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (Ali et al., 2021:9).

##### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* (a) dan *variance inflation factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung  $< a$  dan VIF hitung  $> VIF$ . Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung  $> a$  dan VIF hitung lebih  $< VIF$ . Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ali et al., 2021:10).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas (Ali et al., 2021:11).

## 2) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu: kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja Fisik

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

$\beta_1, \beta_2$  = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Standart error

### 3) Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t (parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus, yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.

#### b. Uji F (simultan)

Uji F (uji simultan) pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif

atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

Fh = Tingkat signifikan

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

#### 4) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui ketepatan paling baik dalam analisis regresi dan besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel terikat (X) (Adha et al., 2019:56).

Rumus yang digunakan untuk koefisien determinasi yaitu:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Determinasi

R = Nilai kontribusi

100% = Presentase kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan data, maka peneliti menggunakan program komputer yaitu *statistical program for social science* (SPSS).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data dari angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk setiap variabel. 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 77 orang responden pada pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang merupakan sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 1) Karakteristik Responden

Data kuesioner yang disebar memperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Berikut ini adalah karakteristik responden pada pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel 4.1**

**Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	43	55.8	55.8	55.8
Perempuan	34	44.2	44.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 43 orang laki-laki (55,8%) dan 34 orang perempuan (44,2%) dari total keseluruhan 77 orang.

**Tabel 4.2**

**Berdasarkan Usia**

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-35 Tahun	5	6.5	6.5	6.5
36-45 Tahun	28	36.4	36.4	42.9
46-55 Tahun	33	42.9	42.9	85.7
>56 Tahun	11	14.3	14.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Sumber:** Data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden terdiri dari 5 orang (6,5%) berusia 25-35 tahun, 28 orang (36,4%) berusia 36-45 tahun, 33 orang (42,9%) berusia 46-55 tahun dan 11 orang (14,3%) berusia >56 tahun dari total keseluruhan 77 orang.

**Tabel 4.3**

**Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	22	28.6	28.6	28.6
D1-D3	8	10.4	10.4	39.0
S1	34	44.2	44.2	83.1
S2-S3	13	16.9	16.9	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Sumber:** Data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden terdiri dari 22 orang (28,6%) berpendidikan SMA/SMK, 8 orang (10,4%) berpendidikan D1-D3, 34 orang (44,2%) berpendidikan S1 dan 13 orang (16,9%) berpendidikan S2-S3 dari keseluruhan total 77 orang.

**Tabel 4.4**

**Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
5-15 Tahun	34	44.2	44.2	44.2
16-25 Tahun	31	40.3	40.3	84.4
26-35 Tahun	12	15.6	15.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

**Sumber:** Data diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden terdiri dari 34 orang (44,2%) bekerja selama 5-15 tahun, 31 orang (40,3%) bekerja selama 16-25 tahun dan 12 orang (15,6%) bekerja selama 26-35 tahun dari keseluruhan total 77 orang.

## 2) Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu lingkungan kerja fisik (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan pernyataan dengan penilaian menggunakan skala likert yang memiliki bobot nilai. Berikut ini akan dilampirkan hasil persentase jawaban dari kuesioner yang telah disebarkan kepada seluruh responden.

**Tabel 4.5**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel (X1)**

No	Jawaban Lingkungan Kerja Fisik											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	15,6%	58	75,8%	7	9,1%	0	0%	0	0%	77	100%
2	12	15,6%	60	77,9%	5	6,5%	0	0%	0	0%	77	100%
3	12	15,6%	64	83,1%	1	1,3%	0	0%	0	0%	77	100%
4	48	62,3%	28	36,4%	1	1,3%	0	0%	0	0%	77	100%
5	15	19,5%	55	71,4%	7	9,1%	0	0%	0	0%	77	100%
6	6	7,8%	51	66,2%	19	24,7%	1	1,3%	0	0%	77	100%
7	44	57,1%	31	40,3%	2	2,6%	0	0%	0	0%	77	100%
8	13	16,9%	58	75,3%	5	6,5%	1	1,3%	0	0%	77	100%
9	54	70,1%	23	29,9%	0	0%	0	0%	0	0%	77	100%
10	8	10,4%	51	66,2%	12	15,6%	5	6,5%	1	1,3%	77	100%

Dari tabel di atas, dapat dilihat persentase jawaban dari variabel lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) 58 responden atau 75,8% setuju bahwa tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja.
- 2) 60 responden atau 77,9% setuju bahwa penempatan dokumen-dokumen tersusun dengan rapi sehingga mudah dicari atau didapat.
- 3) 64 responden atau 83,1% setuju bahwa ketetapan tata letak meja kerja mampu menimbulkan suasana nyaman dalam bekerja.
- 4) 48 responden atau 62,3% sangat setuju bahwa pencahayaan yang baik membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 5) 55 responden atau 71,4% setuju bahwa lampu yang redup akan menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 6) 51 responden atau 66,2% setuju bahwa perlengkapan penerangan lampu ruangan kerja sudah cukup memadai.
- 7) 44 responden atau 57,1% sangat setuju bahwa suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.
- 8) 58 responden atau 75,3% setuju bahwa sirkulasi udara sudah sesuai dengan yang ada di dalam ruangan.
- 9) 54 responden atau 70,1% sangat setuju bahwa suara yang bising dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.
- 10) 51 responden atau 66,2% setuju bahwa ruang kerja karyawan jauh dari kebisingan.

**Tabel 4.6**

**Persentase Jawaban Responden Variabel (X2)**

No	Jawaban Motivasi Kerja											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2,6%	42	54,5%	23	29,9%	9	11,7%	1	1,3%	77	100%
2	9	11,7%	62	80,5%	6	7,8%	0	0%	0	0%	77	100%
3	19	24,7%	55	71,4%	2	2,6%	1	1,3%	0	0%	77	100%
4	6	7,8%	66	85,7%	5	6,5%	0	0%	0	0%	77	100%
5	13	16,9%	61	79,2%	3	3,9%	0	0%	0	0%	77	100%
6	6	7,8%	58	75,3%	12	15,6%	1	1,3%	0	0%	77	100%
7	1	1,3%	56	72,7%	19	24,7%	1	1,3%	0	0%	77	100%
8	29	37,7%	46	59,7%	2	2,6%	0	0%	0	0%	77	100%

9	4	5,2%	41	53,2%	25	32,5%	7	9,1%	0	0%	77	100%
10	4	5,2%	61	79,2%	11	14,3%	1	1,3%	0	0%	77	100%

Dari tabel di atas, dapat dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) 42 responden atau 54,5% setuju bahwa perusahaan menyediakan makanan dan minuman.
- 2) 62 responden atau 80,5% setuju bahwa perlengkapan dan peralatan kerja sudah cukup memadai.
- 3) 55 responden atau 71,4% setuju bahwa terciptanya kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 4) 66 responden atau 85,7% setuju bahwa adanya jaminan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.
- 5) 61 responden atau 79,2% setuju bahwa terjalinnya hubungan harmonis antar karyawan.
- 6) 58 responden atau 75,3% setuju bahwa adanya perhatian dari perusahaan terhadap setiap karyawan.
- 7) 56 responden atau 72,7% setuju bahwa mendapat apresiasi dari atasan atas kerja baik yang karyawan lakukan.
- 8) 46 responden atau 59,7% setuju bahwa saling menghormati dan menghargai hasil kerja antar karyawan.
- 9) 41 responden atau 53,2% setuju bahwa terlibat dalam pertemuan dalam mengambil keputusan penting.
- 10) 61 responden atau 79,2% setuju bahwa bebas untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri.

**Tabel 4.7**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel (Y)**

No	Jawaban Kinerja Karyawan											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	22,1%	60	77,9%	0	0%	0	0%	0	0%	77	100%
2	23	29,9%	53	68,8%	1	1,3%	0	0%	0	0%	77	100%
3	12	15,6%	48	62,3%	17	22,1%	0	0%	0	0%	77	100%
4	10	13,0%	55	71,4%	12	15,6%	0	0%	0	0%	77	100%
5	26	33,8%	50	64,9%	1	1,3%	0	0%	0	0%	77	100%
6	35	45,5%	41	53,2%	1	1,3%	0	0%	0	0%	77	100%
7	16	20,8%	55	71,4%	6	7,8%	0	0%	0	0%	77	100%
8	38	49,4%	36	46,8%	3	3,9%	0	0%	0	0%	77	100%
9	18	23,4%	42	54,5%	15	19,5%	2	2,6%	0	0%	77	100%
10	20	26,0%	46	59,7%	11	14,3%	0	0%	0	0%	77	100%

Dari tabel di atas, dapat dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) 60 responden atau 77,9% setuju bahwa karyawan memahami tugas pokok dan menyelesaikannya dengan cermat.
- 2) 53 responden atau 68,8% setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 3) 48 responden atau 62,3% setuju bahwa karyawan mampu menciptakan atau mengembangkan inovasi positif terkait pekerjaan.
- 4) 55 responden atau 71,4% setuju bahwa karyawan mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

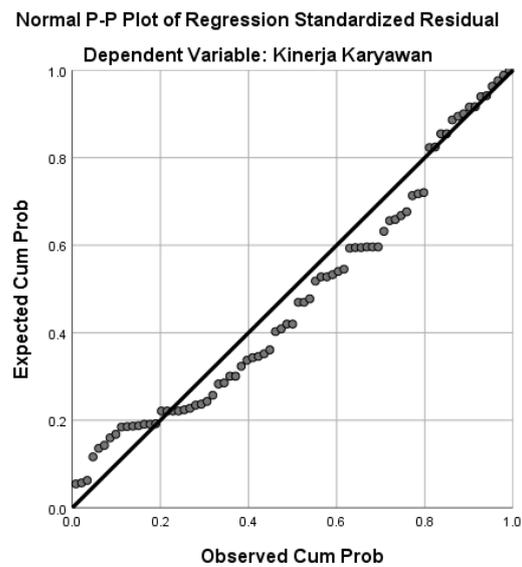
- 5) 50 responden atau 64,9% setuju bahwa karyawan menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.
- 6) 41 responden atau 53,2% setuju bahwa karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan dan menyelesaikannya tepat waktu.
- 7) 55 responden atau 71,4% setuju bahwa karyawan memeriksa kembali tugas-tugas yang telah selesai dalam upaya meminimalisir kesalahan.
- 8) 38 responden atau 49,4% sangat setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan akurat.
- 9) 42 responden atau 54,5% setuju bahwa para karyawan saling berinteraksi dan terbuka dalam hal informasi mengenai kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
- 10) 46 responden atau 59,7% setuju bahwa karyawan melakukan komunikasi dengan baik antar karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja sama.

#### **4.1.2 Analisis Data Penelitian**

##### **1) Uji Asumsi Klasik**

###### **a. Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji data variabel dependen dan independen pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal *probability plot*. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



**Gambar 4.1**

### **Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan berada di sekitar dan searah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

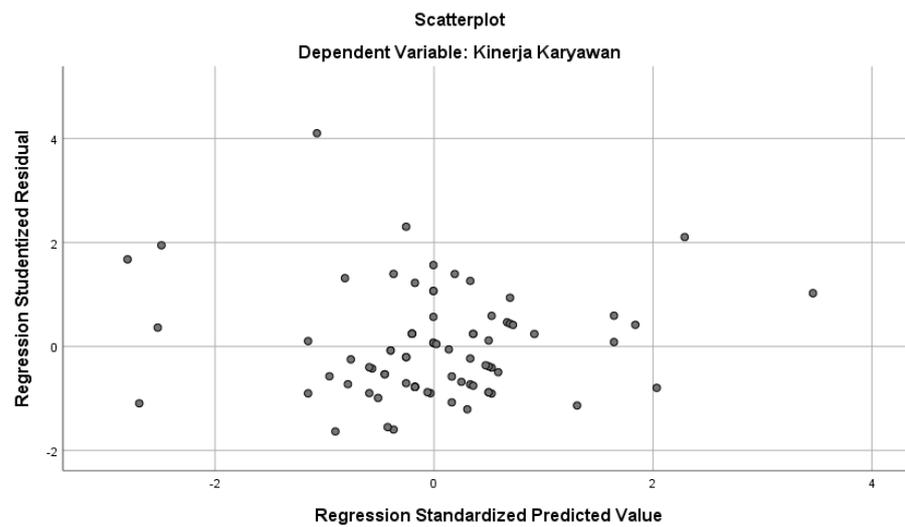
Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja Fisik	.661	1.514
Motivasi Kerja	.661	1.514
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

**Sumber:** Data diolah oleh SPSS 26

Variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) yang sama yaitu sebesar 1,514 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,661 yang tidak melebihi 4 atau 5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas pada kedua variabel independen.

**c. Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residual mempunyai varians yang sama maka disebut terjadi homokedastisitas, namun jika variansnya tidak sama atau berbeda maka disebut terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur atau tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar secara acak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2) Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.332	3.540		4.331	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.304	.099	.324	3.053	.003
Motivasi Kerja	.352	.088	.427	4.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Data diolah oleh SPSS 26

Dari tabel di atas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

$$a = 15,332$$

$$\beta_1 X_1 = 0,304$$

$$\beta_2 X_2 = 0,352$$

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,332 + 0,304_1 + 0,352_2$$

Keterangan:

- a. Konstanta sebesar 15,332 menunjukkan bahwa nilai variabel dependen kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dianggap konstan.
- b.  $\beta_1 X_1$  sebesar 0,304 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan 1% sebesar

0,304 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- c.  $\beta_2 X_2$  sebesar 0,352 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan 1% sebesar 0,352 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### 3) Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan digunakan untuk menguji secara parsial bagaimana pengaruh dari variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima atau variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.332	3.540		4.331	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.304	.099	.324	3.053	.003
Motivasi Kerja	.352	.088	.427	4.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Data diolah oleh SPSS 26

Pada uji t ini dilakukan  $dk = n - 2$ , dimana  $n$  adalah jumlah responden sehingga  $77 - 2 = 75$ . Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau  $\alpha = 5\%$

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memperoleh  $t_{hitung} 3,053 > t_{tabel} 1,665$  dengan probabilitas  $sig 0,003 < 0,005$  dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memperoleh  $t_{hitung} 4,022 > t_{tabel} 1,665$  dengan probabilitas  $sig 0,000 < 0,005$ . Artinya bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja yang dilakukan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sudah baik dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	247.181	2	123.590	30.132	.000 <sup>b</sup>
Residual	303.521	74	4.102		
Total	550.701	76			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik					

**Sumber:** Data diolah oleh SPSS 26

$$\begin{aligned} \text{Dik: } df_1 &= k - 1 \\ &= 3 - 1 = 2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} df_2 &= n - k \\ &= 77 - 3 = 74 \end{aligned}$$

Nilai  $F_{\text{hitung}}$  kedua variabel independen pada tabel di atas adalah 30,132,  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 74$  berarti  $F_{\text{tabel}}$  adalah 3,12.

Sehingga  $F_{hitung} 30,132 > F_{tabel} 3,12$  dengan  $sig 0,000 < 0,05$  atau diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$  yang menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

#### 4) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana persentase pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.12**

#### Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.434	2.025
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

**Sumber:** Data diolah oleh SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,449 atau 44,9% yang berarti bahwa sebesar 44,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2). Sisanya sebesar 55,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung} 3,053 > t_{tabel} 1,665$  dengan probabilitas  $sig 0,003 < 0,005$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atau pegawai (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Panjaitan, 2017).

Pada variabel lingkungan kerja fisik pernyataan paling tinggi terdapat pada opsi setuju pada nomor 3 yaitu ketetapan tata letak meja kerja mampu menimbulkan suasana nyaman dalam bekerja dimana hingga mencapai skor sebesar 83,1. Artinya pada indikator tata ruang kerja termasuk kategori yang paling baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar pegawai maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan tersebut. Hal ini juga

didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Ilham, 2019) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  4,022 >  $t_{tabel}$  1,665 dengan probabilitas sig 0,000 < 0,005 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Motivasi kerja adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang dengan mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang tersebut bergerak. Namun seseorang bergerak itu karena dua sebab, yaitu kemampuan dan motivasi (Wahjono et al., 2019).

Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan dilanjutkan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci: energi, arah dan ketekunan (Robbins & Coulter, 2016).

Pada variabel motivasi kerja pernyataan paling tinggi terdapat pada opsi setuju pada nomor 4 yaitu adanya jaminan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP dimana hingga mencapai skor sebesar 85,7. Artinya pada indikator kebutuhan keselamatan dan keamanan termasuk kategori yang paling baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Saripuddin & Silvy, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen & Noor, 2022) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh  $F_{hitung} 30,132 > F_{tabel} 3,12$  dengan  $sig 0,000 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019).

Motivasi kerja adalah kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para

pegawai agar mau bekerja giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik (S. N. Nasution & Pasaribu, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Muis et al., 2018).

Pada variabel kinerja karyawan pernyataan paling tinggi terdapat pada opsi setuju pada nomor 1 yaitu saya memahami tugas pokok dan menyelesaikannya dengan cermat dimana hingga mencapai skor sebesar 77,9. Artinya pada indikator pemahaman termasuk kategori yang paling baik.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Arianto & Kurniawan, 2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil penelitian yang diperoleh, diketahui  $t_{hitung} 3,053 > t_{tabel} 1,665$  dengan probabilitas  $sig 0,003 < 0,005$ . Artinya lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Dari hasil penelitian yang diperoleh, diketahui  $t_{hitung} 4,022 > t_{tabel} 1,665$  dengan probabilitas  $sig 0,000 < 0,005$ . Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Dari hasil penelitian yang diperoleh, diketahui  $F_{hitung} 30,132 > F_{tabel} 3,12$  dengan  $sig 0,000 < 0,05$ . Artinya lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) pernyataan yang paling tinggi terdapat pada opsi kurang setuju pada nomor 6 yaitu perlengkapan penerangan lampu ruangan kerja sudah cukup memadai, dimana hingga mencapai skor sebesar 24,7. Karena sudah termasuk kategori tidak baik maka perusahaan seharusnya memberikan kelengkapan penerangan lampu ruangan kerja sehingga karyawan tersebut mendapatkan fasilitas yang baik pada lingkungan kerja mereka sendiri.
- 2) Pada variabel motivasi kerja (X2) pernyataan yang paling tinggi terdapat pada opsi kurang setuju pada nomor 9 yaitu terlibat dalam pertemuan dalam mengambil keputusan penting, dimana hingga mencapai skor sebesar 32,5. Karena sudah termasuk kategori tidak baik maka perusahaan seharusnya dapat lebih meningkatkan hal seperti aktualisasi diri pada karyawan sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja.
- 3) Pada variabel kinerja karyawan (Y) pernyataan yang paling tinggi terdapat pada opsi kurang setuju pada nomor 3 yaitu saya mampu menciptakan atau mengembangkan inovasi positif terkait pekerjaan, dimana hingga mencapai skor sebesar 22,1. Karena sudah termasuk kategori tidak baik maka perusahaan seharusnya dapat lebih memperhatikan karyawan agar mampu berinovasi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan penelitian yaitu:

- 1) Penelitian ini hanya terfokus pada variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini menggunakan data kuesioner yang dikhawatirkan para responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SINTESA*, 1(1), 260–274.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ali, M., Nasution, N., & Salden, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Regional VI BKN Medan. *Jurnal UMSU*, 1(1), 1–17. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17029>
- Amirullah, A. (2015). Populasi Dan Sampel (pemahaman, jenis dan teknik). *Wood Science and Technology*, 16(4), 293–303.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anwar, M. (2020). *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*. Prenadamedia Group. [www.prenadamedia.com](http://www.prenadamedia.com)
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Bhaswara, Y., Michaellinco, J., Aditya, D., & Chrisna, H. (2022). Analisis Faktor Lingkungan Kerja Fisik serta Penentuan Waktu Istirahat Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Variabel Beban Kerja. *SENASTITAN II*, 2(1), 547–557.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *AGORA*, 5(3), 1–7.

- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Penerbit Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.47398/just-me.v2i2.658>
- Faris, M. I., & Hadi, S. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang). *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 1–8.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184. <http://www.springer.com/series/15440%0Apapers://ae99785b-2213-416d-aa7e-3a12880cc9b9/Paper/p18311>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hosnawati, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(3), 1–190. <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/38936>
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 507–513.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *SINTESA*, 1(1), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.297>

- Jasmiana, M., & Zhafira, N. H. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 13–22. <https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.13-22>
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75–82.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SINTESA*, 1(1), 841–856.
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 1(1), 195–205.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers. [www.rajagrafindo.co.id](http://www.rajagrafindo.co.id)
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17–25. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, A. (2020). *Pengujian Hipotesis*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Badan Pusat Statistik.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat Sutan Napsan Nasution Sjahril Effendy Pasaribu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(12), 1–12.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (A. Maulana (ed.)). Pearson Education, Inc.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Samsuddin, S. (2018). *Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Saripuddin, J., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Semnas Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sedarmayanti, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revi). Rafika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.)). PT Refika Aditama.
- Sembiring, F. A., & Chandra, D. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salam TV. *Jurnal UMSU*, 1(3), 1–10.

- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect of Work Motivation, Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance. *Injects (International Journal of Economic, Technology and Social Sciences)*, 2(1), 227–237. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects/article/view/385>
- Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-ffbfbe1d.pdf>
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rifa Topaz Utama di Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 43–58.
- Susi, H., & Raihanah, D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SINTESA*, 1(1), 544–548. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>
- Sutrisno, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2583>
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2019). *Pengantar Manajemen*. Rajawali Pers.



**LAMPIRAN**

**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA**

---

---

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi), penulis memohon bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi dengan lengkap kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat penulis akan menjaga kerahasiaan identitas Bapak/Ibu.

#### **DATA RESPONDEN**

Isilah identitas diri Bapak/Ibu dengan keadaan yang sebenarnya.

No :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Masa Kerja :

## **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu. Dengan keterangan sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

## **VARIABEL KINERJA KARYAWAN**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Pemahaman</b>					
1	Saya memahami tugas pokok dan menyelesaikannya dengan cermat.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
	<b>Inovasi</b>					
3	Saya mampu menciptakan atau mengembangkan inovasi positif terkait pekerjaan.					
4	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	<b>Kecepatan kerja</b>					
5	Saya menggunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.					
6	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan dan menyelesaikannya tepat waktu.					

	<b>Keakuratan kerja</b>					
7	Saya memeriksa kembali tugas-tugas yang telah selesai dalam upaya meminimalisir kesalahan.					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan akurat.					
	<b>Kerja sama</b>					
9	Saya dan para karyawan saling berinteraksi dan terbuka dalam hal informasi mengenai kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.					
10	Saya melakukan komunikasi dengan baik antar karyawan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja sama.					

## **VARIABEL LINGKUNGAN KERJA FISIK**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
	<b>Tata ruang kerja</b>					
1	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dll tersusun rapi di ruang kerja.					
2	Penempatan dokumen-dokumen tersusun dengan rapi sehingga mudah dicari atau didapat.					
3	Ketetapan tata letak meja kerja mampu menimbulkan suasana nyaman dalam bekerja.					
	<b>Cahaya dalam ruangan</b>					
4	Pencahayaan yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Lampu yang redup akan menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Perlengkapan penerangan lampu ruangan kerja sudah cukup memadai.					
	<b>Suhu dan kelembapan udara</b>					
7	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.					
8	Sirkulasi udara sudah sesuai dengan yang ada di dalam ruangan.					
	<b>Suara yang mengganggu</b>					
9	Suara yang bising dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.					
10	Ruang kerja saya jauh dari kebisingan.					

## **VARIABEL MOTIVASI KERJA**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
	<b>Kebutuhan fisiologis</b>					
1	Perusahaan menyediakan makanan dan minuman.					
2	Perlengkapan dan peralatan kerja sudah cukup memadai.					
	<b>Kebutuhan keselamatan dan keamanan</b>					
3	Terciptanya kondisi kerja yang aman dan nyaman.					
4	Adanya jaminan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.					
	<b>Kebutuhan sosial</b>					
5	Terjalannya hubungan harmonis antar karyawan.					
6	Adanya perhatian dari perusahaan terhadap setiap karyawan.					
	<b>Kebutuhan akan penghargaan</b>					
7	Mendapat apresiasi dari atasan atas kerja baik yang saya lakukan.					
8	Salting menghormati dan menghargai hasil kerja antar karyawan.					
	<b>Aktualisasi diri</b>					
9	Terlibat dalam pertemuan dalam mengambil keputusan penting.					
10	Bebas untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri.					



29	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	41
30	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
33	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
36	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
37	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
38	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
41	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
42	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
43	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44
44	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	41
48	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
51	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	43
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
53	4	5	5	5	3	3	5	4	5	2	41
54	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4	43
55	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	45
56	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	43
57	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
58	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
59	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	43
60	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4	42

61	5	4	4	5	3	3	5	4	5	4	42
62	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	43
63	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	43
64	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	43
65	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44
66	4	4	4	5	3	4	5	4	5	3	41
67	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	43
68	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	43
69	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	41
70	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	41
71	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	41
72	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	41
73	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
74	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	40
75	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	41
76	4	4	4	5	4	3	5	4	5	2	40
77	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42



32	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
33	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
37	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
43	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	4	4	3	5	4	4	5	3	2	37
52	3	4	4	3	5	3	3	5	3	4	37
53	2	5	5	4	4	4	4	5	3	3	39
54	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
55	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
56	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	41
57	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	40
58	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	39
59	2	4	5	4	4	3	3	5	3	4	37
60	3	4	5	4	4	4	3	5	2	3	37
61	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	39
62	4	4	5	4	4	3	3	4	2	3	36
63	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	37
64	2	4	4	4	4	3	4	5	2	4	36

65	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
66	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	39
67	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	38
68	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	42
69	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
70	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
71	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
72	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
73	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
74	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	35
75	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
76	2	5	4	4	3	3	3	4	3	4	35
77	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	41



32	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
33	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
36	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
37	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
39	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
40	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
41	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
42	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
43	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
44	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
45	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
49	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
51	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
52	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	42
53	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	42
54	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	44
55	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
56	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	41
57	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
58	5	5	3	4	5	5	3	5	4	3	42
59	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	41
60	4	4	3	3	5	5	4	5	2	3	38
61	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	40
62	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	40
63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
64	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40

65	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	41
66	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	42
67	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	40
68	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
69	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	41
70	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	39
71	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	40
72	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	42
73	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
74	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	40
75	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	41
76	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	38
77	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	41

## Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

### Lingkungan Kerja Fisik (X1)

<b>Statistics</b>											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	9.1	9.1	9.1
	S	58	75.3	75.3	84.4
	SS	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	6.5	6.5	6.5
	S	60	77.9	77.9	84.4
	SS	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	64	83.1	83.1	84.4
	SS	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	28	36.4	36.4	37.7
	SS	48	62.3	62.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	9.1	9.1	9.1
	S	55	71.4	71.4	80.5
	SS	15	19.5	19.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	19	24.7	24.7	26.0
	S	51	66.2	66.2	92.2
	SS	6	7.8	7.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.6	2.6	2.6
	S	31	40.3	40.3	42.9
	SS	44	57.1	57.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	5	6.5	6.5	7.8
	S	58	75.3	75.3	83.1
	SS	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	29.9	29.9	29.9
	SS	54	70.1	70.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X1.10</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	5	6.5	6.5	7.8
	KS	12	15.6	15.6	23.4
	S	51	66.2	66.2	89.6
	SS	8	10.4	10.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

### Motivasi Kerja (X2)

<b>Statistics</b>											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X2.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	9	11.7	11.7	13.0
	KS	23	29.9	29.9	42.9
	S	42	54.5	54.5	97.4
	SS	2	2.6	2.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	7.8	7.8	7.8
	S	62	80.5	80.5	88.3
	SS	9	11.7	11.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	2	2.6	2.6	3.9
	S	55	71.4	71.4	75.3
	SS	19	24.7	24.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	6.5	6.5	6.5
	S	66	85.7	85.7	92.2
	SS	6	7.8	7.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.9	3.9	3.9
	S	61	79.2	79.2	83.1
	SS	13	16.9	16.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	12	15.6	15.6	16.9
	S	58	75.3	75.3	92.2
	SS	6	7.8	7.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	19	24.7	24.7	26.0
	S	56	72.7	72.7	98.7
	SS	1	1.3	1.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.6	2.6	2.6
	S	46	59.7	59.7	62.3
	SS	29	37.7	37.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	9.1	9.1	9.1
	KS	25	32.5	32.5	41.6
	S	41	53.2	53.2	94.8
	SS	4	5.2	5.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>X2.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	KS	11	14.3	14.3	15.6
	S	61	79.2	79.2	94.8
	SS	4	5.2	5.2	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

### Kinerja Karyawan (Y)

Statistics											
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	60	77.9	77.9	77.9
	SS	17	22.1	22.1	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	53	68.8	68.8	70.1
	SS	23	29.9	29.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	17	22.1	22.1	22.1
	S	48	62.3	62.3	84.4
	SS	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	15.6	15.6	15.6
	S	55	71.4	71.4	87.0
	SS	10	13.0	13.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>Y.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	50	64.9	64.9	66.2
	SS	26	33.8	33.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>Y.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	41	53.2	53.2	54.5
	SS	35	45.5	45.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>Y.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	7.8	7.8	7.8
	S	55	71.4	71.4	79.2
	SS	16	20.8	20.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>Y.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.9	3.9	3.9
	S	36	46.8	46.8	50.6
	SS	38	49.4	49.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>Y.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.6	2.6	2.6
	KS	15	19.5	19.5	22.1
	S	42	54.5	54.5	76.6
	SS	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

<b>Y.10</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	KS	11	14.3	14.3	14.3
	S	46	59.7	59.7	74.0
	SS	20	26.0	26.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas  
Lingkungan Kerja Fisik (X1)**

<b>Correlations</b>												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Lingku n Kerja Fisik
X1.1	Pearson Correlation	1	.432*	.499*	.151	-.076	.316*	.254*	.389*	-.202	.244*	.549**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.189	.509	.005	.026	.000	.078	.032	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.2	Pearson Correlation	.432*	1	.439*	.204	-.039	.308*	.267*	.361*	.006	.204	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.074	.736	.006	.019	.001	.961	.075	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.3	Pearson Correlation	.499*	.439*	1	.347*	.184	.182	.246*	.188	-.126	.063	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.110	.113	.031	.101	.274	.587	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.4	Pearson Correlation	.151	.204	.347*	1	.150	.050	.525**	.213	.389*	.144	.569**
	Sig. (2-tailed)	.189	.074	.002		.192	.664	.000	.063	.000	.210	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.5	Pearson Correlation	-.076	-.039	.184	.150	1	.109	.029	-.022	.021	.057	.258*
	Sig. (2-tailed)	.509	.736	.110	.192		.346	.804	.850	.856	.622	.024
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.6	Pearson Correlation	.316*	.308*	.182	.050	.109	1	.048	.454*	-.170	.340**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.005	.006	.113	.664	.346		.677	.000	.140	.002	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.7	Pearson Correlation	.254*	.267*	.246*	.525*	.029	.048	1	.535*	.443*	.318**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.026	.019	.031	.000	.804	.677		.000	.000	.005	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.8	Pearson Correlation	.389*	.361*	.188	.213	-.022	.454*	.535**	1	.120	.550**	.753**

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.101	.063	.850	.000	.000		.298	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.9	Pearson Correlation	-.202	.006	-.126	.389*	.021	-.170	.443**	.120	1	-.114	.228*
	Sig. (2-tailed)	.078	.961	.274	.000	.856	.140	.000	.298		.324	.047
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.10	Pearson Correlation	.244*	.204	.063	.144	.057	.340*	.318**	.550*	-.114	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.032	.075	.587	.210	.622	.002	.005	.000	.324		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.549*	.568*	.507*	.569*	.258*	.528*	.688**	.753*	.228*	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.024	.000	.000	.000	.047	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	11



X2.8	Pearson Correlation	.086	.276*	.447*	.237*	.365*	.131	.150	1	-.193	-.043	.366**
	Sig. (2-tailed)	.459	.015	.000	.038	.001	.255	.194		.093	.711	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.9	Pearson Correlation	.544*	.136	.027	.351*	.226*	.453*	.392*	-.193	1	.512**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.238	.815	.002	.048	.000	.000	.093		.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.10	Pearson Correlation	.278*	.083	.138	.436*	.134	.362*	.199	-.043	.512*	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.014	.475	.230	.000	.247	.001	.082	.711	.000		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.775*	.512*	.548*	.707*	.646*	.702*	.607*	.366*	.628*	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	11



Y.9	Pearson Correlation	.267*	.011	.348**	.099	-.060	-.121	.245*	.077	1	.403**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.019	.927	.002	.391	.603	.293	.032	.508		.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.10	Pearson Correlation	.151	-.025	.156	.087	-.039	-.238*	.114	.033	.403*	1	.391**
	Sig. (2-tailed)	.189	.830	.174	.451	.738	.037	.325	.775	.000		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.611**	.434*	.631**	.525*	.434*	.311*	.509*	.473*	.538*	.391**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

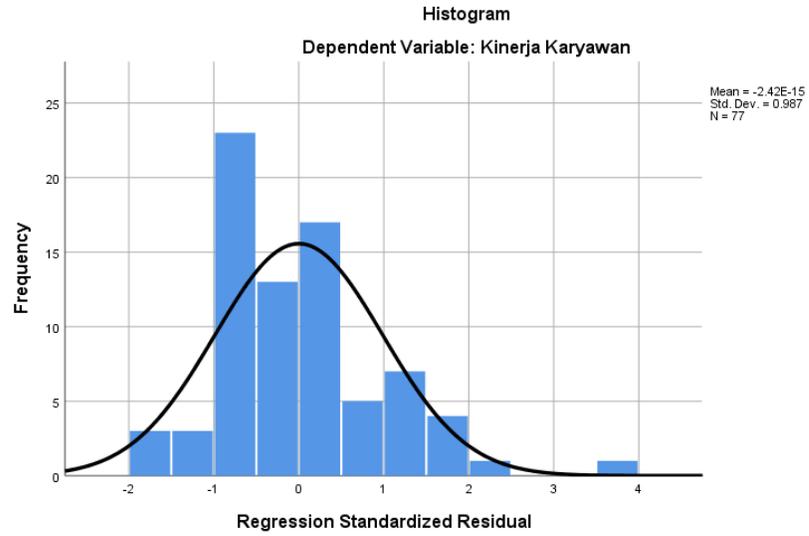
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.706	11

### Output SPSS untuk Regresi

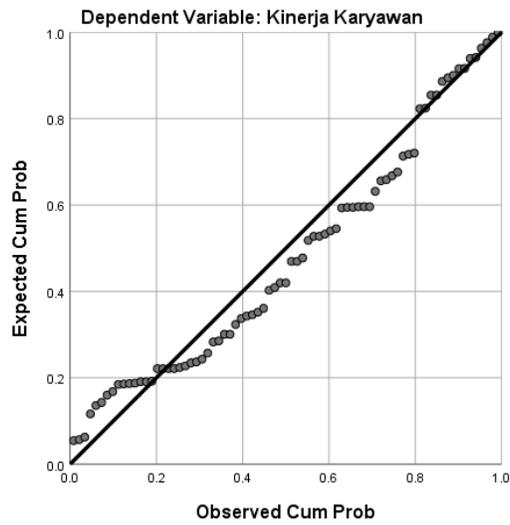
Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.434	2.025
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.181	2	123.590	30.132	.000 <sup>b</sup>
	Residual	303.521	74	4.102		
	Total	550.701	76			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik						

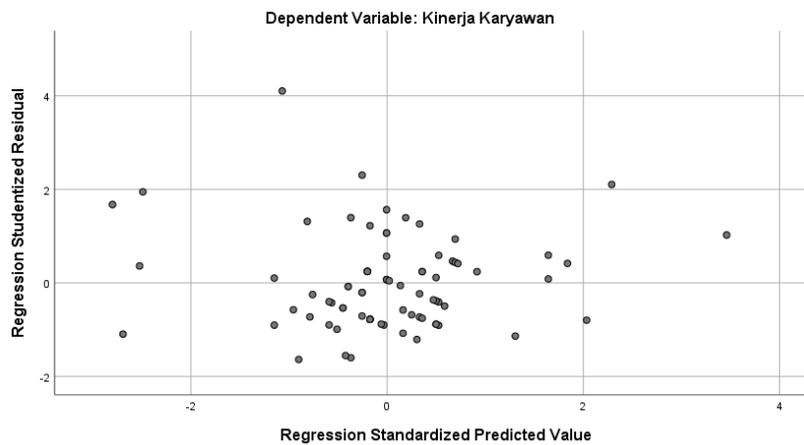
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.332	3.540		4.331	.000		
	Lingkungan Kerja Fisik	.304	.099	.324	3.053	.003	.661	1.514
	Motivasi Kerja	.352	.088	.427	4.022	.000	.661	1.514
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot



**Distribusi Nilai  $r_{\text{tabel}}$  Signifikansi 5% dan 10%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	<b>0.227</b>	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

**Titik Persentase Distribusi t**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
<b>1</b>	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
<b>2</b>	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
<b>3</b>	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
<b>4</b>	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
<b>5</b>	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
<b>6</b>	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
<b>7</b>	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
<b>8</b>	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
<b>9</b>	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
<b>10</b>	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
<b>11</b>	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
<b>12</b>	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
<b>13</b>	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
<b>14</b>	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
<b>15</b>	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
<b>16</b>	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
<b>17</b>	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
<b>18</b>	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
<b>19</b>	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
<b>20</b>	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
<b>21</b>	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
<b>22</b>	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
<b>23</b>	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
<b>24</b>	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
<b>25</b>	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
<b>26</b>	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
<b>27</b>	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
<b>28</b>	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
<b>29</b>	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
<b>41</b>	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
<b>42</b>	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
<b>43</b>	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
<b>44</b>	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
<b>45</b>	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
<b>46</b>	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
<b>47</b>	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
<b>48</b>	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
<b>49</b>	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
<b>50</b>	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
<b>51</b>	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
<b>52</b>	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
<b>53</b>	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
<b>54</b>	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
<b>55</b>	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
<b>56</b>	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
<b>57</b>	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
<b>58</b>	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
<b>59</b>	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
<b>60</b>	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
<b>61</b>	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
<b>62</b>	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
<b>63</b>	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
<b>64</b>	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
<b>65</b>	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
<b>66</b>	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
<b>67</b>	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
<b>68</b>	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
<b>69</b>	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
<b>70</b>	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
<b>71</b>	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
<b>72</b>	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
<b>73</b>	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
<b>74</b>	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
<b>75</b>	0.67778	1.29294	<b>1.66543</b>	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
<b>76</b>	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
<b>77</b>	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
<b>78</b>	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
<b>79</b>	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
<b>80</b>	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 18 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Tasya Sasmita  
N .P.M. : 1805160129  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 21 Februari 2001  
Alamat Rumah : Jl.Ampera No. 41 A Medan  
JudulProposal :Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Susi Handayani, SE, MM*

Medan, Senin, 18 April 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

  
Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

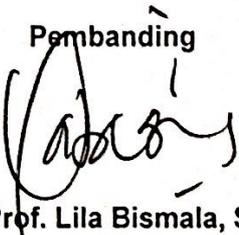
Sekretaris

  
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembimbing

  
Susi Handayani, SE, MM

Pemanding

  
Assoc.Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

  
Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN : 0105087601



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Senin, 18 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Tasya Sasmita  
**N .P.M.** : 1805160129  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 21 Februari 2001  
**Alamat Rumah** : Jl.Ampera No. 41 A Medan  
**JudulProposal** : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

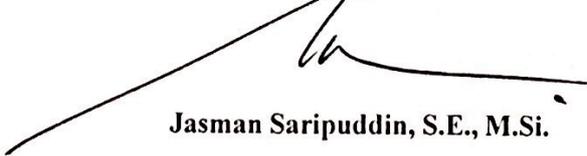
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
Bab I	
Bab II	Mengubah teori pada variabel lingkungan kerja fisik
Bab III	Menambahkan data Pegawai pada Populasi
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 18 April 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

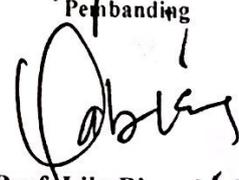
Pembimbing

  
Susi Handayani, SE, MM

Sekretaris

  
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

  
Assoc.Prof. Lila Bismalá, ST., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : Tasya Sasmita  
N.P.M : 1805160129  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Nama Dosen Pembimbing : Susi Handayani S.E., M.M  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	- Perbaiki Latar belakang - Hindari kutipan yg berulang - Perbaiki identifikasi masalah	22/3-2022	
Bab II	- Perbanyak teori - Perbaiki hipotesis	29/3-2022	
Bab III	- Perbaiki definisi operasional - Perbaiki tabel	29/3-2022	
Daftar Pustaka	- Haris Mendeley	8/4-2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ace	8/4-2022	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, 2022  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(Jasman Sarifuddin S.E., M. Si)

(Susi Handayani S.E., M.M)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1952/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/27/12/2021

Medan, 27/12/2021

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Tasya Sasmita  
NPM : 1805160129  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan  
2. Penurunan kinerja karyawan apabila lingkungan kerja tidak mengalami perubahan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Strategi Pengembangan Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan  
3. Pemeriksaan Manajemen Atas Fungsi Sdm Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Komunikasi Dan Informasi

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Tasya Sasmita)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda. 1952/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/27/12/2021

Nama Mahasiswa : Tasya Sasmita  
NPM : 1805160129  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Tanggal Pengajuan Judul : 27/12/2021  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Susi Handayani, SE., MM -29/12/2021  
Judul Disetujui\*\*) : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, .....

Dosen Pembimbing

  
(Susi Handayani, SE., MM.)

Keterangan

\*) Dusi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Dusi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ini ke-2 matrik pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 475 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 22 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Tasya Sasmita**  
**N P M : 1805160129**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu**

**Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., MM**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 22 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 19 Sya'ban 1443 H  
22 Maret 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

**Tembusan :**

1. Peringgal

Nomor : 475 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 19 Sya'ban 1443 H  
Lampiran : 22 Maret 2022 M  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu**  
**Jln.H.Muhammad Said No.27 Medan**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama : Tasya Sasmita**  
**Npm : 1805160129**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :  
1. Pertiinggal



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**

Jalan H. Muhammad Said No. 27, Telp. (061) 4527254 - 4527038 - 4516508 Fax. (061) 4510185  
<http://www.sumutprov.go.id> - <http://diskominfo.sumutprov.go.id>  
Email; [diskominfo@sumutprov.go.id](mailto:diskominfo@sumutprov.go.id)  
Medan Kode Pos 20235

Medan, 25 Maret 2022

Nomor : 091/5937/DFI/M/2022  
Lamp. :  
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara

di -  
Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor : 475/II.3-AU/JMSU-05/F/2022 tanggal 22 Maret 2022 hal Izin Riset Pendahuluan, bersama ini disampaikan bahwa kami tidak keberatan dan dapat memberi izin melaksanakan riset pendahuluan atas nama :

Nama : **TASYA SASMITA**  
NPM : 1805160129  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provsu

dengan ketentuan, yang bersangkutan harus mengikuti semua aturan yang berlaku pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An. KEPALA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
SEKRETARIS,



Pembina

NIP. 198104062000121001



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1641/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 22 Dzulqaidah 1443 H  
22 Juni 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Dinas Komunikasi Dan Informatika Provsu**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Tasya Sasmita**  
N P M : **1805160129**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

Tembusan :  
1. Peringgal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Jalan H. Muhammad Said No. 27, Telp. (061) 4527254 - 4527038 - 4516508 Fax. (061) 4510185

<http://www.sumutprov.go.id> - <http://diskominfo.sumutprov.go.id>

Email: [diskominfo@sumutprov.go.id](mailto:diskominfo@sumutprov.go.id)

Medan Kode Pos 20235

Medan, 27 Juni 2022

Nomor : 071/11696/PR/VI/2022  
Lamp. :  
Hal : Izin Riset

Kepada Yth.  
Direktur Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara

di -  
Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 1641/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 22 Juni 2022 hal Menyelesaikan Riset bersama ini disampaikan bahwa kami tidak keberatan dan dapat memberi izin melaksanakan riset atas nama :

Nama : TASYA SASMITA  
NPM : 1805160129  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provsu

dengan ketentuan, yang bersangkutan harus mengikuti semua aturan yang berlaku pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



KEPALA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
SEKRETARIS,

IWAN/SUTANI SIREGAR, SSTP, M.Si  
Pembina  
NIP. 198104062000121001